

SOMMAIRE

Rapport Prospective Emploi Compétences 2024 – 2026.....	1
Mise à jour annuelle des DUERP des entités de la DOGNE : A2PGNE, AD, DOMP et USC	1
Mise en place du Règlement Intérieur de l'établissement distinct de la DO Grand Nord Est.....	2
Point Trimestriel CSSCT A2PGNE et AD GNE	3

Rapport Prospective Emploi Compétences 2024 – 2026

✓ Information – consultation

La prospective Emploi-Compétences 2022-2024 arrivant à échéance, les élus demandent que la nouvelle projection Emploi-Compétences 2024-2026 intègre la fin du processus de négociation sur la Gestion des Emplois et les Parcours Professionnels prévue au mois de janvier 2025, sans quoi le rapport présenté ce mois de novembre 2024 serait d'emblée obsolète et daté.

En effet, selon les projections de la Direction sur la durée de l'accord potentiel (à date), ce sont entre 6 000 (hypothèse basse) et 10 000 salariés (hypothèse haute) qui pourraient quitter le Groupe Orange sur la durée de l'accord 2025-2033. Cette nouvelle présentation devrait avoir lieu, au plus tard, lors du CSE du mois d'avril 2025.

Résolution 2024 / 71 votée à l'unanimité des OS

Analyse de la CFE-CGC

En 2023, le bilan emploi confirmait les projections de la Prospective 2022-2024 en adéquation avec les tendances du marché et l'évolution de la nature de nos activités : volume important d'entrée en TPS et retraites, rééquilibrage entre les fonctions support et opérationnelles, concentration des recrutements externes et accélération sur la mise en place de parcours de développement des compétences axés sur l'acquisition de compétences techniques et stratégiques.

La décroissance de l'emploi est très inégale selon les régions de France. Comme en 2022, c'est le bassin Grand Nord Est qui pâtit de sa faible attractivité et conserve son titre de champion de la baisse des effectifs (-9,4%), lié à sa démographie (impact toujours important des retraites et du

dispositif TPS). Les métiers de la relation client (-16,9 %) et de l'intervention (-17,6%) sont les plus touchés par cette trajectoire baissière. Ce régime minceur interroge sur la charge de travail et l'efficacité opérationnelle ou comment faire mieux avec moins de personnels et une perte patente des compétences. Loin d'être la panacée, l'automatisation des process via l'IA et la digitalisation ont leurs limites. La formation n'est pas en reste puisqu'on constate une baisse significative du budget de 28% sur 3 ans.

We need a future car la stratégie « Lead the Future » pêche par un recentrage sur un cœur de métier...en décroissance sur des marchés matures.

Mise à jour annuelle des DUERP des entités de la DOGNE : A2PGNE, AD, DOMP et USC

✓ Consultation – Déclaration préalable CFE-CGC sur le climat social au sein du service A2PGNE, [cliquez ici](#).

Le Document Unique des Risques Professionnels

(DUERP) est un document obligatoire présenté chaque année. Il a pour objectif d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques professionnels auxquels les employés peuvent être exposés. Il fait ainsi apparaître la cotation des risques professionnels par Directions, puis Unités de Travail regroupant des activités semblables. Pour ces phases d'activités, l'analyse des risques est scindée en deux parties :

- ▶ L'évaluation des situations dangereuses et les risques associés : pour ces risques sont associés le récapitulatif des expositions, les moyens de prévention et une cotation des risques.
- ▶ Les risques psycho-sociaux : pour évaluation des contraintes/ressources et les moyens de prévention et le niveau de risque par facteur.

Pour consulter les DUERP présentés, cliquez sur l'unité concernée, [A2PGNE](#) - [AD Nord](#) – [AD Est](#) - [DOMP](#) et [USC](#).

Les OS ne prennent pas part au vote (NPPV) et votent un avis motivé, à l'unanimité pour l'AD, la [DOMP](#) et l'USC
DUERP A2PGNE : La CFE-CGC vote CONTRE

Analyse de la CFE-CGC

Les Instances Représentatives du Personnel ne sont plus associées à l'élaboration de ces DUERP, ce qui est dommageable pour la santé des salariés. Les élus CFE-CGC remarquent que les cotations et niveaux de risques apparaissent sous-évalués, l'insécurité et la violence lorsque le personnel est hors des sites ne sont pas pris en compte. Ils

souhaitent que les sujets tels que « charge de travail », « rythme de travail » « lanceur d'alerte » et « conflit de valeur », soient intégrés dans les prochaines mises à jour de ces DUERP. Pour ces raisons, manques et sous-estimations, les élus CFE-CGC ont donc voté **CONTRE** les DUERP.

Mise en place du Règlement Intérieur de l'établissement distinct de la DO Grand Nord Est

✓ Consultation - Consulter le RI DOGNE présenté en CSEE, [cliquez ici](#).

Le document est le règlement intérieur de l'établissement distinct de la Direction Orange Grand Nord Est visant à organiser la vie au sein de l'entreprise et à garantir le respect des droits et des obligations des salariés. Il est structuré en plusieurs sections :

Dispositions générales : Définit l'objet et le champ d'application du règlement, précisant qu'il s'applique à tous les personnels de l'établissement, y compris les intérimaires et stagiaires.

Discipline : Établit les règles de comportement, les horaires de travail, ainsi que les procédures concernant les retards et absences. Il souligne l'importance de la loyauté et de la confidentialité.

Respect de la dignité : Promeut la non-discrimination, la prévention de la violence au travail, et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

Lanceurs d'alerte : Rappelle la protection des lanceurs d'alerte conformément à la loi.

Santé, hygiène, sécurité et environnement : Énonce les obligations en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que les règles d'hygiène.

Sanctions et droit de la défense : Détaille les sanctions applicables en cas de manquement aux règles, ainsi que les procédures disciplinaires.

Protection des données : Informe sur la gestion des données personnelles des salariés.

Entrée en vigueur et modifications : Indique la date d'entrée en vigueur du règlement et les modalités de modifications.

Le document insiste sur l'importance de la sécurité, de la santé, du respect des droits individuels et de la protection des données, tout en établissant des règles pour le comportement des salariés au sein de l'entreprise.

Les OS ne prennent pas part au vote (NPPV) et votent un avis motivé, **POUR** à l'unanimité, [cliquez ici](#)
Motivation de non-vote CFE-CGC sur le projet du RI 2024 de la DOGNE, [cliquez ici](#).

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC exprime sa non-approbation du projet de règlement intérieur (RI) 2024 de la DOGNE présenté lors du CSE du 28 novembre 2024. Malgré des échanges constructifs, ce projet est une copie à revoir. Les critiques portent sur le déséquilibre entre les obligations des salariés et celles de l'employeur, notamment en matière disciplinaire, où les procédures sont jugées floues, imprécises et susceptibles de générer des litiges. La CFE-CGC dénonce également des passages inutiles et des répétitions dans le texte, rendant le

document difficile à comprendre. La CFE-CGC appelle à une simplification du RI et plaide pour un document unique applicable à tous les salariés d'Orange SA, afin d'éviter des disparités entre les différentes directions. La CFE-CGC insiste sur la nécessité d'un règlement intérieur cohérent, lisible et conforme à la législation actuelle.

En conclusion, la CFE-CGC réclame une révision en profondeur du projet de RI pour garantir clarté et unité au sein de l'entreprise.

Point Trimestriel CSSCT A2PGNE et AD GNE

✓ Information – Déclaration préalable de la CFE-CGC, [cliquez ici](#)

Les points trimestriels CSSCT de DOMP, USC, UCI Est, UCI Nord et DE, sont reportés au CSEE du mois de décembre 2024. Pour l'A2PGNE les points abordés sont : la mise à jour du DUER, la présentation des processus « New Sequoris » et « Je Signale », le bilan SST T2 2024 et les points d'avancement sur l'alerte Proactif du site de Mulhouse.

Pour l'AD GNE, les points abordés sont : les modifications des horaires d'été, l'ouverture d'une boutique le dimanche, et des rapports médicaux sur la santé des employés.

Analyse de la CFE-CGC

Puisque rien n'est permanent... sauf le changement, les réunions ont mis en lumière les préoccupations croissantes des employés d'Orange face aux changements organisationnels, aux mobilités fonctionnelles et géographiques, à la sécurité au travail, et à l'accompagnement du changement par la direction. Les élus ont insisté sur la nécessité d'un dialogue constructif, d'une

instance CSE non réduite à une simple chambre d'enregistrement, d'une meilleure communication pour apaiser les inquiétudes et la montée des risques psychosociaux (RPS) face aux chantiers de transformation qui se succèdent à qui mieux mieux. Des clarifications ont également été demandées sur la procédure et la validation des heures supplémentaires.



VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus CSEE DO GNE:

AD GNE: Sami BOUSLIMI
A2P GNE: Alexandre ROBLOT
A2P GNE: Ychena HEDDOUCHE
DE DO GNE: Bertrand GEILLER
UCI Est: Mourad KHANNOUSSI
UCI Est: Olivier Marcus
USC: Dabia BENMOUFFOK

Représentant syndical: Marc LEPIN

Élus suppléants CSEE :

AD GNE: Leïla BELAYACHI
AD GNE: José FIGUEIREDO
A2P GNE: Leïla HAMMICHE
DE GNE: Isabelle GABRY
DOMP GNE: David ATADEGNON
UCI Nord: Djamel REJDAL
USC GNE: Florence TAVERNE

Commissions CSEE :

Emploi Formation: Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT
Egalité pro: Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE
Handicap: Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE
ASC: Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD
Restauration: Stéphanie VERCRUSSE
Des marchés: Bertrand GEILLER
Projets Economie Evolution des marchés: Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO

Rédacteur: Nordine BELGUEBLI

Prochain CSEE DOGNE à LILLE OGS du 18 au 20 décembre 2024



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECGC

